

Tähtajalise lepingu sõlmimiseks peab olema mõjuv põhjus

Evi Ustel-Hallimäe

Saaremaa töövaidluskomisjoni juhataja

Töövaidluskomisjoni praktikas on olnud juhtumeid, kus töötaja nõuab tähtajalise töösuhte tähtajatuks tunnistamist ning töö jätkamise võimaldamist. Et vältida selliste töövaidluste tekkimist, tasuks teada mõningaid olulisi põhimõtteid, mida tähtajaliste lepingute sõlmimisel arvesse võtta.

Tööle asumisel lähtutakse alati eeldusest, et pooled leppisid kokku tähtajatuse töösuhtes. Seega, kui koheselt kirjalikku lepingut ei vormistata, võib tööandjal hiljem tekkida raskusi töösuhte tähtajalisuse tõendamiseks. Tähtajalise lepingu sõlmimisest on tööandja alati kohustatud töötajat kirjalikult teavitama, vastasel juhul eeldatakse, et sellist kokkulepet ei sõlmitud ning leping on tähtajatu.

Lisaks eelnevale tuleb töötajat kirjalikult teavitada ka tähtajalise lepingu sõlmimise kestusest ning põhjusest.

Tähtajalise lepingu võib sõlmida kuni viieks aastaks, välja arvatud asendamise puhuks, kui leping võib olla sõlmitud kuni asendamise vajaduse lõpuni (näiteks lapsehoolduspuhkusel olija asendamine võib kesta mitte ainult kolm aastat, vaid ka kuus, üheksa või enam aastat).

Tähtajalise lepingu sõlmimise põhjuseid seadus otseselt ei määratle, kuid selleks saavad olla töö ajutisest iseloomust tulenevad mõjuvad põhjused, eelkõige töömahu ajutine suurenemine või hooajatöö tegemine. Seega jätab seadus tähtajalise lepingu sõlmimist õigustavate põhjuste hindamise tööandja otsustada, pannes samas talle ka kohustuse vaidluse korral tõendada olulise mõjuva põhjuse olemasolu. Kui tööandja seda tõendada ei suuda, loetakse leping algusest peale tähtajatuks. Arvesse peaks kindlasti võtma ka seda, et mõjuva põhjusena tähtajaliste lepingute sõlmimisel ei saa käsitleda selliseid põhjuseid, mis on

seotud tööandja kohustuste ja vastutusega. Nii on tööandja kohustuseks hankida uusi tellimusi, objekte, sõlmida lepinguid, saada tegevuslube jne. Selliseid ettevõtte töökorralduslike küsimustega seotud riske ei luba seadus maandada töötajatega tähtajalisi lepinguid sõlmides. Samale seisukohale on asunud ka riigikohus, öeldes oma lahendis, et tähtajaline tegevusluba ei muuda töö iseloomu tähtajaliseks. Seega on tähtajaline tööleping võimalus, mida peaks kasutama vaid äärmisel juhul, kui tähtajatu töölepingu sõlmimine ei ole mõistlikult võimalik töö iseloomu või ajutiselt äraoleva töötaja asendamise vajaduse tõttu.

Tähtajalist lepingut saab pikendada poolte nõusolekul

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel võib tööandja ebaõigesti hinnata töösuhte tähtajate kestust ning hiljem tekib vajadus kas uue lepingu sõlmimiseks või olemasoleva pikendamiseks. Mõlemad variandid on võimalikud, kui pooled on nõus. Samas tuleb ka siin arvestada seadusest tulenevate piirangutega.

Samalaadse töö tegemiseks võib järjestikku sõlmida vaid kaks lepingut ja pikendada saab sama lepingut ainult kord viie aasta jooksul, vastasel juhul loetakse töösuhe algusest peale

tähtajatuks. Tähtajaliste töölepingute sõlmimine loetakse järjestikuseks, kui ühe lepingu lõppemise ja järgmise sõlmimise vaheline aeg ei ületa kahte kuud.

Tähtajaliste lepingute puhul tuleb arvestada ka katseaaja erisustega. Tööle asumisel lähtutakse eeldusest, et töötajale kohalduv katseaeg kestusega kuni neli kuud ja seda eeskätt tähtajatute, kuid ka kuni kaheksaks kuuks sõlmitud tähtajaliste lepingute puhul. Lühema tähtajaga lepingute sõlmimisel ei või katseaeg olla pikem kui pool lepingu kestusest (näiteks neljaks kuuks sõlmitud lepingu puhul on katseaeg kuni kaks kuud). Katseaega saab kohaldada kõikidele

Töötajal puudub võimalus tähtajalise lepingu korraliseks ülesülemiseks, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingu puhul.

töötajatele, kaasa arvatud rasedatele ja alaealistele.

Tähtajalise töölepingu sõlmimisel tekib nii töötajal kui tööandjal õiguspärane ootus töö ja tööjõu olemasoluks lepingus kokkulepitud ajal. Sellest tulenevalt on piiratud ka võimalusi tähtajaliste lepingute lõpetamiseks. Reeglina lõpeb tähtajaline leping automaatselt tähtaja saabudes ega eelda lepingu lõppemisele suunatud tahteavaldusi, see tähendab pooled ei pea esitama ülesütlemisavaldusi. Samuti ei nõua seadus lepingu lõppemisest ette teatamist.

Töötaja ei saa tähtajalist lepingut korraliselt üles öelda

Kui aga tähtaeg saabunud ei ole ja tekib vajadus lepingut lõpetada, tuleb teada, et töötajal puudub võimalus tähtajalise lepingu korraliseks ülesülemiseks, välja arvatud töötaja asendamise ajaks sõlmitud

töölepingu ülesütlemiseks. Seega jääb üle ainult tööandjaga kokku leppida või edasi töötada kuni tähtaja saabumiseni.

Küll aga saavad pooled tähtajalist töölepingut alati üles öelda erakorraliselt ehk mõjuval põhjusel, mille olemasolu välistab võimaluse jätkata töösuhet kuni tähtaja saabumiseni. Kui tööandja ütleb tähtajalise töölepingu ennetähtaegselt üles majanduslikel põhjustel, maksab ta töötajale hüvitist ulatuses, mis vastab töötasule, mida töötajal oleks olnud õigus saada kuni lepingu tähtaja saabumiseni. Kui töötaja ütleb tähtajalise lepingu ennetähtaegselt erakorraliselt üles põhjusel, et tööandja rikub lepingut, maksab tööandja töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses.

Kui tähtaja saabumisel pooltevahelised töösuhted reaalselt jätkuvad, muutub tähtajaline tööleping tähtajatuks.